

Zarządzanie kapitałem ludzkim. Procesy - narzędzia - aplikacje Rdakcja naukowa **Marta Juchnowicz**

Problematyka książki jest niezwykle ważna dla praktyki i teorii zarządzania, ludzie bowiem stanowią najcenniejszy kapitał i jeden z kluczowych czynników budowania przewagi konkurencyjnej każdej organizacji. Zarządzanie kapitałem ludzkim (ZKL) – coraz powszechniej uznawane przez teoretyków za współcześnie występujący, następny po zarządzaniu zasobami ludzkimi etap rozwoju funkcji personalnej przedsiębiorstwa, także oparty na innych założeniach – wykorzystuje wiele modeli, metod i instrumentów koncepcji ZZL.

Podręcznik stanowi wartościowe opracowanie, w którym przedstawiono w sposób wyczerpujący i kompetentny wiele wymiarów ZKL, tj. koncepcyjny, strategiczny, operacyjny, przedmiotowy, podmiotowy. Zawiera bogate treści, uporządkowane pod względem metodycznym, strukturalnym i logicznym, które będą pomocne studentom w zakresie nabywania wiedzy i umiejętności w przedmiotowym obszarze oraz w kształtowaniu kompetencji społecznych niezbędnych do odgrywania przez nich w przyszłości różnych ról zawodowych i życiowych. Po to użyteczne kompendium uporządkowanej wiedzy mogą także sięgać menedżerowie i specjaliści przedsiębiorstw oraz podmiotów sektora publicznego i badacze problematyki zarządzania kapitałem ludzkim.

Spis treści

Wstęp

O Autorach

Część I. Pracownicy jako kapitał

1. Istota i struktura kapitału ludzkiego

1.1. Charakterystyka kapitału ludzkiego jako elementu kapitału intelektualnego

1.2. Struktura kapitału ludzkiego

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

2. Model kompetencyjny organizacji

2.1. Kompetencje kluczowe organizacji

2.2. Inne kompetencje organizacji

2.3. Kompetencje zawodowe pracowników

2.4. Kompetencje kluczowe organizacji a kompetencje zawodowe pracowników

2.5. Założenia modelu kompetencyjnego organizacji

2.6. Metody identyfikacji kompetencji

2.7. Budowa modelu kompetencyjnego

2.8. Zamiast zakończenia

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

3. Składniki potencjału kompetencyjnego

3.1. Kapitał psychologiczny pracownika

3.1.1. Czym jest kapitał psychologiczny?

- 3.1.2. Skuteczność
- 3.1.3. Optymizm
- 3.1.4. Nadzieja
- 3.1.5. Odporność psychiczna
- 3.1.6. Kapitał psychologiczny a funkcjonowanie zawodowe jednostki
- Problemy do dyskusji
- Literatura polecana
- 3.2. Kreatywność i innowacyjność kluczowymi składnikami kapitału ludzkiego
- 3.2.1. Kreatywność jako kompetencja pracownika
- 3.2.2. Kreatywność jako podstawa innowacyjności pracowników
- 3.2.3. Organizacyjne determinanty budowania organizacji kreatywnej
- 3.2.3.1. Atrybuty kultury organizacyjnej organizacji kreatywnej
- 3.2.3.2. Lider i styl przywództwa promujący kreatywność
- 3.2.3.3. Praktyki zarządzania kapitałem ludzkim ukierunkowane na kreowanie innowacyjności
- Problemy do dyskusji
- Literatura polecana
- 3.3. Postawy pracowników wobec pracy jako składnik potencjału kompetencyjnego
- 3.3.1. Czym są postawy?
- 3.3.2. Postawy pracowników wobec pracy
- 3.3.3. Kształtowanie postaw pracowników w organizacji
- Problemy do dyskusji
- Literatura polecana

4. Pomiar kapitału ludzkiego — miary ekonomiczno-finansowe

- 4.1. Pomiar kapitału ludzkiego w organizacji
- 4.2. Projektowanie systemu pomiaru kapitału ludzkiego w organizacji
- Problemy do dyskusji
- Literatura polecana

Część II. Charakterystyka zarządzania kapitałem ludzkim

5. Założenia koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim

- 5.1. Przesłanki nowego podejścia do zarządzania w sferze ludzkiej
- 5.2. Charakterystyka zarządzania kapitałem ludzkim na tle koncepcji zasobowej
- 5.3. Założenia zarządzania kapitałem ludzkim
- Problemy do dyskusji
- Literatura polecana

6. Strategia zarządzania kapitałem ludzkim

- 6.1. Strategia zarządzania kapitałem ludzkim a strategia organizacji
- 6.2. Modele strategicznego zarządzania kapitałem ludzkim
- 6.3. Rodzaje strategii zarządzania kapitałem ludzkim
- 6.4. Substrategie ZKL
- 6.5. Polityki zarządzania kapitałem ludzkim
- Problemy do dyskusji
- Literatura polecana

7. Relacje kultury organizacyjnej i procesu zarządzania kapitałem ludzkim

7.1. Ogólny obraz kultury organizacyjnej w firmie

7.2. Kultura organizacyjna a zarządzanie kapitałem ludzkim

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

8. Podmioty zarządzania kapitałem ludzkim

8.1. Otoczenie organizacji

8.2. Dostawcy kompetencji

8.3. Organizacje kontrolujące

8.4. Eksperti ds. ZKL

8.5. Bezpośredni przełożony

8.6. Kierownictwo wyższego szczebla i zarząd

8.7. Pracownik

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

9. Zewnętrzne uwarunkowania zarządzania kapitałem ludzkim

9.1. Warunki współczesnego rynku pracy

9.1.1. Kluczowe wyzwania polskiego rynku pracy

9.1.2. Równowaga podaży i popytu na pracę — perspektywa przedsiębiorstwa

9.1.3. Mobilność kapitału ludzkiego

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

9.2. Zmiany w zapotrzebowaniu na kompetencje

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

9.3. Specyfika gospodarki usług

9.3.1. Wpływ procesu serwicyzacji gospodarki na zarządzanie kapitałem ludzkim

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

Część III. Proces zarządzania kapitałem ludzkim

10. Struktura procesu zarządzania kapitałem ludzkim

10.1. Cechy procesów zarządzania kapitałem ludzkim

10.2. Fazy procesów zarządzania kapitałem ludzkim

10.3. Role podmiotów zarządzania kapitałem ludzkim

10.4. Instrumentarium zarządzania kapitałem ludzkim

10.5. Model procesu zarządzania kapitałem ludzkim

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

11. Procesy pozyskiwania i relokacji

11.1. Pozyskiwanie pracowników

11.1.1. Determinanty wyboru źródła pozyskiwania pracowników

11.1.2. Przemieszczenia i relokacja pracowników

11.1.3. Sposoby dotarcia do pracowników na zewnętrznym rynku pracy

11.1.4. Narzędzia selekcji — analiza kompetencji kandydatów do pracy

- 11.2. Zarządzanie procesami ekspatriacji i reemigracji
- 11.2.1. Modele reemigracji w zależności od celów ekspatriacji
- 11.2.2. Znaczenie zarządzania procesem reemigracji
- 11.2.3. Organizacja procesu reemigracji
- Problemy do dyskusji
- Literatura polecana

12. Proces oceny wymagań pracy

- 12.1. Istota i etapy wartościowania pracy
- 12.2. Metody oceny wymagań pracy
- 12.3. Wykorzystanie wyników wartościowania pracy w różnych obszarach zarządzania organizacją
- 12.3.1. Rekrutacja, selekcja, rotacja
- 12.3.2. Rozwój kapitału ludzkiego
- 12.3.3. Ocena okresowa pracowników
- 12.3.4. Projektowanie stanowisk i rozwój organizacji
- 12.3.5. Wynagradzanie
- 12.4. Zmiany w obszarze oceny wymagań pracy
- 12.5. Charakterystyka koncepcji wartościowania kompetencji pracowników
- 12.6. Metody wartościowania kompetencji
- 12.7. Różnicowanie wynagrodzeń pracowników z uwzględnieniem kryteriów kompetencyjnych
- 12.8. Wyniki wartościowania kompetencji a wynagrodzenia
- Problemy do dyskusji
- Literatura polecana

13. Proces rozwoju kompetencji

- 13.1. Organizacja procesu rozwoju kompetencji
- 13.1.1. Wpływ strategii ogólnej organizacji na strategię rozwoju kompetencji
- 13.1.2. Etapy procesu rozwoju kompetencji
- 13.1.3. Istota analizy potrzeb kompetencyjnych
- 13.1.4. Metody analizy potrzeb kompetencyjnych
- 13.1.5. Istota planowania i projektowania programów rozwoju kompetencji
- 13.1.6. Metody rozwoju kompetencji
- 13.1.7. Wybrane metody wspomagające dyfuzję i wykorzystanie wiedzy
- 13.1.8. Wybrane modele ewaluacji programów rozwoju kompetencji
- 13.1.9. Ocena zwrotu z inwestycji w rozwój kapitału ludzkiego jako element budowy przewagi konkurencyjnej
- Problemy do dyskusji
- Literatura polecana
- 13.2. Kształtowanie karier pracowników
- 13.2.1. Istota kariery
- 13.2.2. Proces kształtowania karier
- 13.2.3. Instrumenty kształtowania karier
- 13.2.4. Przykłady z praktyki kształtowania karier pracowników
- Problemy do dyskusji
- Literatura polecana
- 13.3. Zastosowanie coachingu i mentoringu w procesie rozwoju pracowników
- 13.3.1. Istota coachingu i mentoringu
- 13.3.2. Cele osiągnięte w procesie rozwoju w ramach coachingu i mentoringu

13.3.3. Projektowanie i przeprowadzanie procesów coachingu i mentoringu w organizacji

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

13.4. Zarządzanie osobami o wysokim potencjale

13.4.1. Pracownicy o wysokim potencjale — talenty

13.4.2. Talent w firmie. Jak pozyskiwać, rozwijać i utrzymać

pracowników o wysokim potencjale

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

14. Proces oceny pracowników

14.1. Proces oceny okresowej pracowników

14.1.1. Ocena okresowa i ocena bieżąca pracowników

14.1.2. Zakres dokonywanej oceny

14.1.3. Długość okresu w ocenie okresowej

14.1.4. Fazy procesu oceny okresowej pracowników i role kluczowych uczestników

14.1.5. Ocena 360 stopni

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

14.2. Ocena kompetencji z zastosowaniem ośrodków oceny i ośrodków rozwoju (AC/DC)

14.2.1. Istota i zastosowanie

14.2.2. Metodologia

14.2.3. Proces wdrażania

14.2.4. Z praktyki

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

15. Proces budowania zaangażowania pracowników

15.1. Założenia procesu budowania zaangażowania pracowników

15.2. Co determinuje zaangażowanie pracowników w świetle teorii motywacji?

15.3. Zarządzanie wynagrodzeniami

15.4. Mechanizm wzrostu wynagrodzeń

15.5. Metody wynagradzania za efekty

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

16. Proces kształtowania relacji z interesariuszami wewnętrznymi

16.1. Kształtowanie relacji z interesariuszami wewnętrznymi poprzez kontrakt psychologiczny, budowanie poczucia sprawiedliwości organizacyjnej i zaufania

16.1.1. Kontrakt psychologiczny i jego rola w budowaniu dobrych relacji z interesariuszami wewnętrznymi

16.1.2. Budowanie poczucia sprawiedliwości organizacyjnej u pracowników

16.1.3. Budowanie zaufania w relacjach z pracownikami

16.2. Partycypacja pracownicza — upodmiotowienie pracowników

16.3. Proces komunikacyjny jako narzędzie kształtowania relacji

16.3.1. Przebieg procesu komunikacyjnego

16.3.2. Poziomy komunikowania w organizacji

16.3.3. Kontekst komunikacyjny i jego elementy

16.3.4. Proces nawiązywania kontaktu w organizacji

Problemy do dyskusji
Literatura polecana

17. Przeciwdziałanie zjawiskom patologicznym w procesie pracy

- 17.1. Patologia w procesie pracy jako zjawisko
 - 17.2. Zjawiska patologiczne w organizacji
 - 17.2.1. Grupy pracownicze i ich wpływ na trajektorię wzrostu
 - 17.2.2. Mobbing i jego odmiany
 - 17.2.3. Od siecioholizmu do cyberlenistwa
 - 17.2.4. Triada patologicznego zaangażowania w pracę: pracoholizm – wypalenie zawodowe – karoshi
 - 17.2.5. Pułapka toksykomanii
 - 17.3. Skuteczne sposoby przeciwdziałania i eliminacji zjawisk patologicznych w procesie pracy
 - 17.3.1. Podmiotowość pracownika jako sposób na przeciwdziałanie patologiom w procesie pracy
 - 17.3.2. Praktyczne działania w środowisku pracy
- Problemy do dyskusji
Literatura polecana

Część IV. Efektywność zarządzania kapitałem ludzkim

18. Ocena systemu ZKL

- 18.1. Spójność systemu zarządzania kapitałem ludzkim — integracja ze strategią
 - 18.2. Spójność systemu zarządzania kapitałem ludzkim — integracja wewnętrzna
 - 18.3. Jakość przyjętych rozwiązań zarządzania kapitałem ludzkim
 - 18.4. Ocena skuteczności procesów zarządzania kapitałem ludzkim
- Problemy do dyskusji
Literatura polecana

19. Elastyczność wyzwaniem współczesnego zarządzania kapitałem ludzkim

- 19.1. Istota elastyczności
 - 19.2. Charakterystyka elastyczności ZKL
 - 19.3. Efektywność elastyczności ZKL
- Problemy do dyskusji
Literatura polecana

20. Efektywność wynagrodzeń

- 20.1. Przedmiot i zakres oceny efektywności wynagrodzeń.
 - 20.2. Ocena racjonalności ekonomicznej wynagrodzeń
 - 20.3. Założenia teorii efektywnej płacy
 - 20.4. Współczesna ocena efektywnego wynagrodzenia
- Problemy do dyskusji
Literatura polecana

21. Efektywność inwestycji w kapitał ludzki

- 21.1. Metody pierwotne badania efektywności inwestycji w kapitał ludzki
 - 21.1.1. Zarządzanie przez cele w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim

- 21.1.2. Badanie postaw pracowniczych
 - 21.1.3. Analiza przypadków w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim
 - 21.1.4. Reputacja działu ZKL
 - 21.2. Metody zaawansowane badania efektywności inwestycji w kapitał ludzki
 - 21.2.1. Audyt kapitału ludzkiego
 - 21.2.2. Analiza wskaźnikowa w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim
 - 21.2.3. Benchmarking w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim
 - 21.3. Najnowsze metody badania efektywności inwestycji w kapitał ludzki
 - 21.3.1. Indeks efektywności w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim
 - 21.3.2. Rentowność inwestycji w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim
 - 21.3.3. Pomiar kapitału ludzkiego
 - 21.3.4. Dział ZKL jako ośrodek zysku
- Problemy do dyskusji
Literatura polecana

22. Zarządzanie kapitałem ludzkim zespołów projektowych

- 22.1. Zarządzanie zespołem projektowym w systemie zarządzania kapitałem ludzkim
 - 22.2. Kiedy grupa staje się zespołem projektowym?
 - 22.3. Struktura zespołu projektowego
 - 22.4. Zespół w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa
 - 22.5. Tworzenie zespołu projektowego
- Problemy do dyskusji
Literatura polecana

23. Audyt etyczny ZKL

- 23.1. Zakres audytu etycznego ZKL
 - 23.2. Standardy etyczne fazy rekrutacji
 - 23.3. Jakość życia w pracy — przyjazne środowisko pracy, przeciwdziałanie molestowaniu moralnemu
 - 23.4. Rozwój, awans, ścieżka kariery, konkurs na stanowisko
 - 23.5. Standardy rozwiązywania współpracy
 - 23.6. Fazy audytu zewnętrznego
 - 23.7. Audyt wewnętrzny — przejaw otwartości na krytykę
 - 23.8. Aspekty metodyczne pytań w audycie
- Problemy do dyskusji
Literatura polecana

Bibliografia

Indeks